Assodelivery, CGIL, CISL e UIL
Protocollo Quadro 24 marzo 2021
Just Eat
Accordo Integrativo Aziendale
29 marzo 2021

Rider, il protocollo contro il caporalato e l'accordo Just Eat

Francesco Rotondi
Giuslavorista,
Managing partner LabLaw

I collaboratori nelle piattaforme digitali sono oggetto dell'attenzione anche delle relazioni sindacali: dal protocollo quadro sperimentale per la legalità contro il caporalato all'accordo integrativo aziendale Just Eat

Mai come in questi giorni è d'attualità la questione del lavoro nelle piattaforme. Ormai non relegate ad essere mera curiosità scientifica di pochi teorici (come è stato per anni), le collaborazioni di tutti quei *rider*, *driver*, *shopper*, fattorini, trasportatori che si interfacciano con una piattaforma digitale sono ormai al centro dell'attenzione mediatica, politica, giudiziaria e delle relazioni sindacali.

Collaboratori nelle piattaforme digitali: dalle piazze alla borsa

Lo sciopero dei *driver* di Amazon (lavoratori dipendenti diretti e indotto) del 22 marzo e quello dei *rider* del 26 marzo sono indicativi di una consapevolezza e di una tensione sociale che interessa tutta una fascia di lavoratori che, autonomi o subordinati, rivendica una propria identità e l'introduzione di tutele di categoria.

C'è una presa di coscienza da parte dei soggetti interessati, finalmente, che prima non c'era, in un contesto in cui il consolidamento spontaneo della consapevolezza di costituire una "categoria" è reso ancor più difficoltoso dalla spersonalizzazione dei rapporti umani (si tratta di persone e colleghi che spesso non si conoscono l'uno con l'altro) e dalla dematerializzazione dei luoghi di lavoro.

In un simile contesto la battaglia delle relazioni sindacali si combatte su diversi livelli. Anzitutto, su quello della natura dei rapporti, con una presa di posizione forte da parte di alcune frange dei sindacati confederali che ripudiano a prescindere una trattazione del fenomeno in termini differenti dal paradigma della subordinazione.

Ma vi sono anche altre battaglie, non di minor conto. C'è la battaglia del settore di riferimento, con la logistica che rivendica un ruolo di centralità, ma che certamente non può però dirsi rappresentativa di tutte le variegate attività e servizi che possono essere erogati con piattaforma digitale.

E c'è anche la difficile battaglia della rappresentatività e dei fenomeni di auto-associazionismo che devono essere guardati con favore, perché espressione di un pluralismo sindacale nuovo e capace di tradurre istanze di fenomeni lavorativi senza precedenti, al netto degli inevitabili retaggi concettuali di relazioni sindacali che finora sono state quasi esclusivamente appannaggio del lavoro subordinato.

In un simile contesto, UGL è l'unica sigla sindacale ad aver finora sottoscritto, il 15 settembre 2020, un accordo nazionale attuativo del c.d. "Decreto Rider", che ha attirato in capo a sé molteplici antipatie, sotto diversi profili e a diversi livelli.

Lo stesso Ministero del Lavoro, con nota dell'ufficio legislativo del 19 novembre 2020, ha dubitato circa la tenuta di accordi nazionali a firma "*di una sola sigla sindacale*", posto che «*è la stessa lettera della previsione normativa, laddove fa riferimento espresso ai contratti sottoscritti "dalle organizzazioni sindacali..." a suggerire la necessità che a stipulare il contratto stesso non possa essere una sola organizzazione, se non nel caso limite in cui detta organizzazione non realizzi – da sola – una rappresentanza largamente maggioritaria a livello nazionale*». Non vi è alcun riferimento diretto al CCNL UGL Rider, ma tempistica e contenuti la dicono lunga sul fatto che è a esso che la nota fa riferimento.

Pochi giorni dopo, il 24 novembre 2020, il Tribunale di Palermo emanava la prima sentenza che sancisce la natura subordinata del rapporto di lavoro di un

rider di Glovo. In data 24 febbraio 2021, la Procura di Milano annunciava pubblicamente un'indagine, che trae origine dalla presunta violazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro da parte delle piattaforme digitali operanti nel *food delivery*, che scuote l'intero settore.

Just Eat, uscita da Assodelivery in autunno aveva annunciato di voler assumere tutti i *rider* con contratto di lavoro subordinato, e da ultimo ha sottoscritto in data 29 marzo 2021 il primo accordo integrativo aziendale per il passaggio ad un modello di business interamente basato sulla subordinazione.

È questo l'ultimo atto della oramai densissima saga: è una geniale risposta mediatica o una effettiva soluzione aziendale al problema del lavoro nelle piattaforme, da guardare come opportunità anche per altre piattaforme del *food delivery* (e non solo)?

Cerco di rispondere, limitandomi a fare il punto degli ultimi 30 giorni.

Il Protocollo Quadro Sperimentale contro il caporalato

In data 24 marzo 2021 è stato sottoscritto tra Assodelivery e CGIL, CISL e UIL il primo "*Protocollo Quadro Sperimentale per la legalità contro il caporalato, l'intermediazione illecita e lo sfruttamento lavorativo nel settore del Food Delivery*", protocollo sottoscritto anche da UGL Rider.

È noto come si sia giunti a parlare di "caporalato" con riferimento alle vicende lavorative dei *riders*, che interessano in verità per la questione qualificatoria che si portano dietro, più che per le vicende di intermediazione illecita.

Il "caporalato" dei rider, infatti, sembra assumere più i contorni di un aberrante cortocircuito, senz'altro da stroncare sul nascere, ma non strutturale nella fisiologia dei vari modelli di *business*.

La vicenda è quella che ha portato, con decreto n. 9 emesso dal Tribunale di Milano in data 27 maggio 2020, all'applicazione dell'"amministrazione giudiziaria" nei confronti della società Uber Italy S.r.l. per il riscontro di indizi "*gravi, precisi e concordanti*" che il Tribunale di Milano aveva ravvisato in ordine alla sussistenza del delitto di caporalato di cui all'art. 603 bis c.p. in capo ai manager di una società partner di Uber, riscontrando «*un ulteriore profilo di concorsualità, o quantomeno di attività di favoreggiamento, realizzata da diversi manager e/o dipendenti della galassia Uber*».

Si ricorderà come tali indizi riguardassero, tra gli altri: il pagamento "a cottimo", con trattamento retributivo particolarmente degradante (3 Euro a consegna, nonostante le politiche "remunerative" per i rider di Uber siano ben superiori e a prescindere dalla durata del tragitto e dalle condizioni temporali e metereologiche); il reclutamento di lavoratori in stato di bisogno, reclutati proprio in ragione della provenienza da Paesi territorio di conflitti civili e razziali, richiedenti asilo politico e talvolta dimoranti presso centri di accoglienza temporanei; la richiesta di un numero di prestazioni non compatibili con la tutela minima delle condizioni fisiche del lavoratore; la violazione di tutte le norme contrattuali in materia di lavoro autonomo; l'applicazione di trattamenti di *malus* e punitivi talvolta anche creati *ad hoc* al solo fine di decurtare il trattamento economico dei *rider*; minacce; la reiterata prospettazione di disattivare l'*account* in caso di mancata accettazione da parte del *rider* di condizioni particolarmente dure e inique; la non retrocessione delle mance corrisposte dal cliente; in taluni casi perfino l'omesso versamento delle ritenute previdenziali.

Oggi, all'indomani del decreto di revoca anticipata dell'amministrazione giudiziaria di Uber Italy S.r.l., Assodelivery e il sindacato siglano un "*Protocollo Quadro*" che costituisce senz'altro un atto importante di relazioni sindacali, anche se forse, perlomeno fino alla data di sua effettiva implementazione, non idoneo a sortire reali effetti concreti.

Nello specifico il Protocollo prevede un termine di sei mesi entro il quale le varie società aderenti ad Assodelivery dovranno adottare dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e un Codice Etico, con la precipua finalità, tra le altre, di rilevare e sanzionare ipotesi di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro di cui all'art. 603-*bis* c.p..

Viene inoltre aperta la strada ad una sorta di individuazione istituzionale dei soggetti autorizzati ad operare per conto delle piattaforme, con la creazione, in via transitoria, di un albo nazionale di società aventi requisiti di onorabilità e legalità.

Tale albo precederà un processo di identificazione, che si auspica possa avvenire da parte del Ministero dello Sviluppo Economico d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di tutte le "piattaforme" operanti nel settore del *food delivery* e delle società terze eventualmente autorizzate ad operare

per conto delle piattaforme stesse, al fine di definire un apposito albo nazionale.

Nelle more, Assodelivery e le imprese ad essa aderenti si sono impegnate a non ricorrere a società terze, proprio al fine di evitare la riproposizione di ipotesi di possibili abusi e illeciti che oggi sono ancora al vaglio della magistratura penale.

Infine è prevista la costituzione, sempre nei sei mesi successivi alla sottoscrizione del Protocollo, di un Organismo di Garanzia, di cui faranno parte i rappresentanti designati dalle varie imprese aderenti ad Assodelivery all'interno dei rispettivi Organismi di Vigilanza, avente il compito proprio di vigilare, in posizione di terzietà, sulle dinamiche lavorative dei *riders*.

A tale Organismo di Garanzia le varie società aderenti ad Assodelivery comunicheranno, con cadenza trimestrale, i dati "anomali" identificati in base all'occorrenza di determinate soglie di "allarme" preventivamente stabilite; l'Organismo di Garanzia, valutata la situazione, potrà quindi, all'occorrenza, trasmettere specifica segnalazione alla Procura della Repubblica.

Completa il quadro l'impegno da parte delle imprese aderenti ad Assodelivery a istituire apposite procedure e modalità di segnalazione, che garantiscano l'anonimato dei soggetti segnalanti, da parte dei lavoratori che segnalino eventuali condotte anomale o potenzialmente illegali in ordine a ipotesi di intermediazione di manodopera, sfruttamento e caporalato.

È sicuramente un primo passo, più simbolico che di sostanza (perlomeno per adesso), di relazioni sindacali sane e costruttive, a prescindere da quanto abbia potuto incidere la necessità di dare una risposta al comunicato della Procura della Repubblica del mese prima (avente peraltro ad oggetto tutt'altra indagine e tutt'altra questione).

L'Accordo Integrativo Aziendale Just Eat

Il 29 marzo 2021 è stato sottoscritto tra Just Eat, da una parte, e FILT-CGIL, FIT-CISL, UIL Trasporti nonché NIDIL-CGIL, Felsa-CISL e UILTEMP-UIL dall'altra, il primo "*Accordo Integrativo Aziendale*", dichiaratamente «*finalizzato all'inserimento dei Rider nel contesto normativo e organizzativo del lavoro subordinato e all'applicazione del CCNL Logistica, Trasporto, Merci e Spedizione*».

Era stata del resto annunciata da mesi la virata di Just Eat verso un modello di *business* innovativo rispetto alle altre piattaforme del *food delivery*, integralmente basato sul rapporto di lavoro dipendente.

Il passaggio dal rapporto di lavoro autonomo a quello di lavoro subordinato dovrebbe avvenire per il tramite dell'esercizio di un diritto di precedenza riservato a tutti i *rider* di Just Eat operanti nel periodo tra il 1° agosto 2019 e il 30 marzo 2021, per l'assunzione alle dipendenze di Just Eat «*con orario analogo alla media oraria svolta durante il periodo pregresso e applicazione del trattamento economico e normativo*» previsto dall'"*Accordo Integrativo Aziendale*".

I *Rider* di Just Eat saranno tutti assunti con contratto di lavoro subordinato, pertanto, anche se poi sembrerebbe che molti *rider* continueranno a passare dalla piattaforma digitale per mettersi in contatto con i vari esercenti per l'accettazione di proposte di incarico di consegna formulate direttamente da parte di questi.

Ci sono alcuni spunti di innovatività dell'"*Accordo Integrativo Aziendale*" Just Eat che non possono non balzare all'occhio del tecnico.

Anzitutto c'è per il *rider* una drastica perdita di libertà, sacrificata ovviamente per sancire l'esistenza di un rapporto di lavoro etero-diretto.

Il *rider* di Just Eat, essendo un lavoratore subordinato, non avrà più alcuna libertà di determinare la fascia oraria di disponibilità né tantomeno di rifiutare le singole proposte di incarico, che riceverà invece in termini di vere e proprie direttive datoriali. La violazione di siffatte direttive non potrà che condurre ad illeciti passibili di sanzione sotto il profilo disciplinare.

Ai sensi dell'art. 1 dell'"*Accordo Integrativo Aziendale*" di Just Eat, inoltre, «*I Rider non possono svolgere altre attività di lavoro autonomo, parasubordinato o subordinato durante l'orario di lavoro in cui si svolge la prestazione in favore della Società*». È vero che «*tale vincolo non sussiste, invece, fuori dall'orario di lavoro*» (anche se è comunque necessario fornire "*preventiva comunicazione scritta*" all'azienda), ma è altresì vero che il *Rider* di Just Eat è tendenzialmente un lavoratore part-time e che l'Accordo Integrativo prevede una liberalizzazione all'utilizzo del *part-time*, contemplando tra l'altro anche «*una clausola elastica, che consente (senza oneri aggiuntivi) la modifica all'orario settimanale definito dalla Società, con un preavviso minimo di 2 giorni*» (art. 5).

Molto difficile, pertanto, per il *Rider* trovare un altro posto di lavoro che sia complementare a quello

offerto da Just Eat, senza contare che una rigida applicazione dell'art. 2095 c.c. sull'obbligo di fedeltà dovrebbe indurci a ritenere che in ogni caso il Rider di Just Eat non potrà, anche fuori dall'orario di lavoro, attivare un *account* presso un'altra piattaforma del *food delivery*, rischiando di svolgere in questo modo attività in concorrenza con quella del proprio datore di lavoro.

L'aspetto economico

Anche qui, al netto degli "estetismi" redazionali e comunicativi, la **paga oraria** del rider si attesta a euro 7,50 lordi. Confrontata tale paga base con il "*Compenso minimo per consegna*" previsto dal CCNL UGL Rider (il quale, "*determinato sulla base del tempo stimato per l'effettuazione*" delle varie consegne, "*è equivalente a euro 10,00 (dieci/00) lordi l'ora*") nonché con i compensi lordi medi erogati dalla gran parte delle piattaforme (anche in settore differenti dal *food delivery*), può perlomeno dubitarsi che, in termini di compensi/retribuzione netta percepita, il *Rider* di Just Eat avrà effettivamente un beneficio dall'applicazione di siffatto minimo retributivo.

Vero è che il **minimo retributivo** previsto dall'"*Accordo Integrativo Aziendale*" di Just Eat permette di maturare tutta una serie di istituti retributivi indiretti (ratei di 13ma e 14ma mensilità, liquidati anticipatamente quale "*indennità sostitutiva*") e differiti (TFR) che legittimano l'annuncio di una retribuzione che si attesta intorno ai 9 euro lordi l'ora.

Sono inoltre previste delle **indennità aggiuntive** per lavoro supplementare (10%), straordinario (30%), festivo e notturno (10%) - tutte al ribasso rispetto a quanto previsto dal CCNL Logistica, Trasporto, Merci e Spedizioni - nonché un "**premio di valorizzazione**" pari a euro 0,25 lordi (per ogni consegna fino ad un totale di n. 250 in un mese) o euro 0,50 lordi (per ogni consegna superiore alle n. 250 in un mese).

Anche qui da notare come, se da una parte si prevede che «*Al fine di ridurre al minimo il rischio per la salute e la sicurezza del Rider, per la determinazione del presente Premio non verranno prese in considerazione più di quattro consegne nell'arco di un'ora*», dall'altra si fissa un "premio di valorizzazione" significativo (pari a euro 0,50) solo allo scattare della 251ma consegna.

Infine, l'"*Accordo Integrativo Aziendale*" introduce un'**indennità a titolo di rimborso chilometrico** per quei *rider* che, su richiesta aziendale, utilizzano il proprio veicolo durante il turno per l'esecuzione delle consegne, a copertura forfetaria dei vari costi sostenuti per benzina, usura del veicolo, manutenzione, assicurazione ecc. Tale indennità è pari a euro 0,15/km per il *rider* che utilizza la moto o lo scooter, ed Euro 0,06/km per il *rider* che utilizza la bicicletta.

Tipologie contrattuali applicabili

Quanto alla tipologia contrattuale, nonostante l'"*Accordo Integrativo Aziendale*" ci tenga a precisare che «*I contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituiscono la forma comune di rapporto di lavoro*», sono poi previste una serie di allentamenti ai vincoli e alle limitazioni al ricorso delle tipologie contrattuali flessibili, quali contratti a tempo determinato, somministrazione e lavoro intermittente.

Osservazioni conclusive

Da boom a flop. La sostenibilità del business delle piattaforme è tutta da verificare. Quello che è certo è che negli ultimi anni le piattaforme digitali hanno dato lavoro a tantissime persone. Si tratterà pure di lavori atipici (del resto, per chi utilizza la app è un'esperienza di lavoro à la carte: oggi voglio lavorare e accendo la app domani non ho intenzione di farlo e non la accendo), ma è pur sempre lavoro. E la maggior parte di loro utilizzano la *app* per la ricerca di un "lavoretto" (da cui il termine di "*gig economy*"), secondo lavoro o anche solo per arrotondare, e probabilmente non baratterebbero la flessibilità di un "lavoretto" con la stabilità e le tutele (ma anche i numerosi vincoli) di un rapporto di lavoro subordinato vero e proprio.

Ad ogni modo l'economia delle piattaforme è ancora relativamente giovane e tanto i colossi quanto le realtà più piccole sono ancora nella fase di investimento iniziale, o ne sono uscite da poco, e non hanno ancora raggiunto quelle dimensioni e quelle economie di scala tali da raggiungere il pareggio, ovverosia a maggior ragione l'utile di bilancio.

In buona sostanza, stiamo parlando di esperienze imprenditoriali con una marginalità ancora molto bassa, che vivono sul filo della sostenibilità economica, che hanno bisogno di finanziamenti esterni per sopravvivere e che spesso hanno difficoltà a rinvenire sul mercato investitori.

Il "flop" dell'IPO di Deliveroo di cui si è parlato negli scorsi giorni dimostra proprio questo, e l'"attenzione" riservata alla questione *rider* mal si concilia con le esigenze di certezza del settore e, sotto diverso

profilo, anche di sostenibilità sociale richieste soprattutto dagli investitori istituzionali. In un simile contesto, mi viene il dubbio se la demonizzazione dell'economia delle piattaforme sia davvero opportuna, o se invece questi nuovi crocevia del lavoro libero, seppur atipico e ancora da tutelare, non debbano essere allora volta tutelati perché tutto sommato un lavoretto fa ancora comodo a molti, e non c'è niente di poco dignitoso né ad accettarlo né ad offrirlo.

Il rider è un lavoratore subordinato?

Continuo a pensare che questa domanda sia mal posta. E infatti, se confermiamo il sacrosanto e tralaticio principio per cui ogni attività umana economicamente rilevante può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato sia di rapporto di lavoro autonomo, certo non può sostenersi che la questione qualificatoria delle collaborazioni delle piattaforme si riduca ad un mero automatismo pregiudiziale, senza una effettiva verifica sulle reali modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Il problema, allora, non è quello del contenuto dell'attività del *rider*, del *driver* o dello *shopper* ma dell'organizzazione aziendale in cui tale collaboratore si trova a collocarsi.

È chiaro infatti che un *rider* che è tenuto a rispettare un orario di inizio e di fine turno, che non ha alcuna libertà di scegliere la fascia oraria di disponibilità e che non può rifiutare gli incarichi è un lavoratore dipendente, perché evidenti sono i requisiti del rapporto verticistico ed etero-diretto che lo lega alla piattaforma.

Viceversa, a prescindere dal suggestivo tentativo di forzare tesi quale quella della doppia alienità e di focalizzazione sulla fase esecutive e non già solo genetica del rapporto, mi auguro che la pronuncia del Tribunale di Palermo sulla natura subordinata di un *rider* che pur non aveva tutti questi vincoli (Trib. Palermo, 24 novembre 2020, n. 3570) resti un caso isolato o comunque un orientamento minoritario.

Vogliamo parlare in questi casi di "etero-organizzazione"? È perlomeno discutibile e non entro nel merito in questa sede.

Il punto però è che di per sé lo stesso modello di *business* potrebbe contemplare al proprio interno diverse tipologie di *rider*: tutti svolgono le medesime attività, sotto il profilo contenutistico, ma i vincoli che l'organizzazione aziendale impone a ciascuno di essi, e le modalità di svolgimento di fatto dell'attività, fanno che sì che si possa parlare rispettivamente di *rider* subordinati o autonomi. ☛